5. La période d'essai - @ *Réf. Internet : TP.1B5*

S'agissant du CDI, le Code du travail ne prévoit aucune disposition particulière imposant aux parties le respect d'une période d'essai. L'existence de cette dernière résulte donc soit de la convention collective, soit d'un usage ou du contrat de travail proprement dit.

Dans la branche, les partenaires sociaux ont prévu la possibilité, pour les entreprises de Travaux publics, de recourir pour chacune des catégories de personnel à une période d'essai :

– pour les ouvriers, article 2-4 de la CCN du 15 décembre 1992 ;
– pour les ETAM, article 2.3 de la CCN du 12 juillet 2006 ;
– pour les cadres, article 2.3 de la CCN du 1er juin 2004.

Les périodes d'essai exprimées en semaines (ouvriers) ou en mois (CCN des ETAM et des cadres) se décomptent en semaines civiles ou en mois calendaires (Cass. soc., 4 février 1993).

Cependant, la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail donne une traduction législative à l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et prévoit notamment un aménagement des règles applicables à la période d'essai.

Cette loi prévoit des durées maximales en fonction de la qualification professionnelle du salarié.

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est de :

– pour les ouvriers et les employés : 2 mois ;
– pour les agents de maîtrise et les techniciens : 3 mois ;
– pour les cadres : 4 mois.

De même, la loi prévoit que la période d'essai peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit et avec l'accord des deux parties. Cet accord fixe les conditions et les durées de renouvellement.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut dépasser :

– 4 mois pour les ouvriers et les employés ;
– 6 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
– 8 mois pour les cadres.

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Dans tous les cas, la période d'essai ne se présume pas. Elle n'a aucune existence, dès lors que les parties n'y font pas expressément référence dans le contrat de travail (Cass. soc., 23 avril 1997) ou la lettre d'engagement.

En revanche, lorsqu'elle est prévue, la période d'essai doit être fixée, dans son principe et dans sa durée, dès l'engagement du salarié. Dans ce cas, elle fait en effet partie intégrante du contrat de travail et les obligations réciproques des parties sont de plein droit applicables dès le premier jour d'exécution (Cass. soc., 17 décembre 1996).

Notez-le :

Le renouvellement de l'essai ne peut résulter que d'un accord exprès des parties. La seule apposition de la signature du salarié sur un document établi par l'employeur ne vaut pas accord exprès (Cass. soc., 25 novembre 2009). Il faut donc un écrit rédigé par les deux parties ou du moins la mention, en toutes lettres, de l'accord du salarié.

A. ➤ La durée de la période d'essai - @ *Réf. Internet : TP.1B5A*

Les stipulations des accords de branche conclus avant le 26 juin 2008 et fixant des durées d'essai plus courtes que celles déterminées par la loi restaient en vigueur jusqu'au 30 juin 2009.

Dans la branche des Travaux publics, les périodes d'essai conventionnelles des ouvriers et des cadres sont plus courtes que celles prévues par la loi. Aussi, depuis le 1er juillet 2009, ce sont les durées légales qui s'appliquent.

a) La période d'essai des ouvriers

S'agissant des ouvriers, la durée de la période d'essai, fixée conventionnellement, est au maximum de 3 semaines. Cette durée peut néanmoins varier à la baisse en fonction des usages locaux de la profession (CCN des ouvriers des entreprises de Travaux publics du 15 décembre 1992, art. 2-4).

Pendant cette période, le temps de travail effectué par l'ouvrier doit être rémunéré normalement, c'est-à-dire sur la base d'un taux horaire qui ne peut pas être inférieur au salaire minimum conventionnel correspondant à sa qualification.

La loi relative à la modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 prévoit que la période d'essai pour un CDI peut être de 2 mois maximum pour les ouvriers.

Aussi, la période d'essai conventionnelle étant plus courte que la période d'essai légale, depuis le 1er juillet 2009, la période d'essai d'un ouvrier dans la branche des Travaux publics est de 2 mois.

Cette période d'essai n'est pas renouvelable car la convention collective des ouvriers ne le prévoit pas.

b) La période d'essai des ETAM

Pour les ETAM embauchés à compter du 1er juillet 2007, la période d'essai varie en fonction du niveau de l'ETAM, et devient dans tous les cas renouvelable :

- pour les ETAM de niveau A à D inclus : 2 mois de durée initiale, soit 4 mois en cas de renouvellement ;
- pour les ETAM de niveau E et plus : 3 mois de durée initiale, soit 6 mois en cas de renouvellement.

Les conditions de renouvellement de la période d'essai sont également précisées : l'ETAM dont le contrat de travail comprend une période d'essai doit être prévenu 8 jours calendaires avant la fin de celle-ci. Elle ne peut, de plus, être renouvelée que pour une durée identique à celle de la période d'essai initiale.

Notez-le :

La période d'essai ne se présume pas : sa durée doit expressément figurer dans le contrat de travail.

La faculté d'un éventuel renouvellement de la période d'essai doit également figurer dans le contrat.

Le délai de prévenance doit impérativement être respecté, à défaut le renouvellement est caduc.